

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PUSAT
SUMATERA UTARA**

(Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Habib Siregar

NIM 28134020

**Program Studi
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017/1438 H

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PUSAT
SUMATERA UTARA**

Oleh :

Muhammad Habib Siregar

NIM 28134020

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, Agustus 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Yusrizal, SE. M.Si
NIP. 197505222009011006

M.Syahbudi, SEI, MA
NIB : 1100000094

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah. M.Ag
NIP.197601262003122003

ABSTRAK

Muhammad Habib Siregar(28134020), “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”, Skripsi Konsentrasi Manajemen Syariah pada Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2017, Pembimbing I : Yusrizal, S.E, M.Si. Pembimbing II : M.Syahbudi, SEI, MA.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara di kantor pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif, pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini data yang telah di dapat berwujud angka – angka yang dapat dihitung jumlahnya. Pengumpulan data berasal dari wawancara dengan salah satu karyawan tetap di PDAM Medan serta pengumpulan beberapa dokumen yang terkait dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,035 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Serta Motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,020 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci :Pengawasan,Motivasi,Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin atas segala bentuk pujian dan kemurahan Allah SWT, senantiasa memberikan kasih dan sayang kepada kita, semoga skripsi ini menjadi bentuk syukur dan ikhtiar untuk mengalirkan kebaikan dan manfaat ilmu Allah seluasluasnya. *Allahummashalli 'alasayyidina Muhammad wa 'alaalihwa ash – habih*, semoga skripsi ini menjadi sebab hidupnya ajaran Rasulullah Muhammad SAW dan jalan mempertemukan kita di waktunya kelak dengan beliau.

Penulisan skripsi “*Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara*” adalah tugas akhir sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar akademik Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara tahun 2017, ucapan khusus terima kasih kepada kedua orang tua saya, Hj. Siti Rosma Hasibuan, atas semua rasa sayang yang engkau beri, ini untukmu ibu, dan untuk ayah H. Sulaiman Siregar atas perjuangan yang tak pernah lelah untuk hidupku.

Ucapan terima kasih yang setulusnya penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof, Dr. Saidurrahman Harahap MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Marliyah MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Yusrizal, SE, M.Si selaku Pembimbing Skripsi I Sekaligus Pembimbing Akademik dan telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak M. Syahbudi, SEI, MA selaku pembimbing skripsi II yang telah membimbing skripsi ini.

6. Kepada Kakak Nurkhoiriyah, Safrida, Durriah, dan abang Mukhsin, Tirmizi, dan Iqbal Hafiz yg selalu mendorongku untuk memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Iqbal Harfi Munthe, atas semua keringatmu yang jatuh membantuku.
8. Fadhly Zulkarnain, Imam Hanafi, Dian Fadilah, Imam Nawawi, Juliati, Rajab, Ahmad Zain, Ummul Khoiriyah, Muhammad Fikri, Chandra Abdullah, Pardamean, Sarwedi Alamsyah, Samsul Siregar,
Atas semua nasihat yang jadi alaram setia.
9. Mahasiswa Manajemen Syariah stambuk 2013 atas semua kerja sama dan penyemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan menjadi amal sholih, dan semoga Allah memberikan balasan atas bantuan yg telah kawan – kawan berikan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya kritik dan saran perbaikan sangat diharapkan. Semoga skripsi ini berisi manfaat untuk agama dan pengembangan Ekonomi Islam di Indonesia.

Medan, 25 September 2017

Muhammad Habib Siregar

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Muhammad Habib Siregar**
NIM : 28134020
Tempat, Tanggal Lahir : Desa Parmainan, 3 Sepetember 1994
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jln. Lintas Riau, Kecamatan Huta Raja Tinggi,
Kabupaten Padang Lawas.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara*” benar karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Medan, 3 September 2017

Yang membuatpernyataan

Muhammad Habib Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN.....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
SURAT PERNYATAAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	8
 BAB II LANDASAN TEORI	 10
A. Uraian Teori	10
1. KinerjaKaryawan	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Arti Penting Kinerja	11
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
d. Indikator Kinerja	14
e. Tujuan Penilaian Kinerja.....	15
2. Pengawasan	18
a. Arti pengawasan.....	18
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi pengawasan.....	19
c. Metode Pengawasan.....	20
d. Indikator Pengawasan	21
e. Jenis- Jenis Pengawasan.....	22
3. Motivasi.....	23
a. Pengertian motivasi	23
b. Teori – teori motivasi	26
c. Jenis – jenis Motivasi	28
d. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi.....	31
e. Motivasi dalam Islam.....	33
f. Indikator Motivasi	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	41
C. Jenis dan Sumber data	41
D. Populasi dan Sampel	41
E. Defenisi Operasional	42
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Tekhnik Analisis Data.....	44
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Temuan Penelitian	47
1. Sejarah Perusahaan.....	47
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	49
3. Pengawasan Dan Motivasi di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara	49
4. Analisis Deskriptif Responden.....	50
B. Hasil Analisis Penelitian.....	52
1. Uji Instrumen	52
a). Uji Validitas	52
b). Uji Reliabilitas	53
2. Uji Asumsi Klasik	54
a). Uji Normalitas.....	54
b). Uji Multikolinearitas.....	56
c). Uji Heteroskedastisitas.....	57
3. Analisis Linier Berganda.....	58
a). Analisis Uji Determinant (R^2)	59
b). Uji Simultan (Uji F).....	59
c). Analisis Uji Parsial (Uji t).....	61
C. Pembahasan	63
1. Pengawasan terhadap Kinerja.....	63
2. Motivasi terhadap Kinerja	64
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DaftarPustaka	68
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1.1 Gambaran Data Keterlambatan Pegawai	5
2. Tabel 1.2 Data Gaji di PDAM Tirtanadi Pusat	6
3. Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likerts	43
4. Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	51
5. Tabel 4.2 Deskriptif Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	51
6. Tabel 4.3 Deskriptif Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
7. Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan	52
8. Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	53
9. Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	53
10. Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	54
11. Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	55
12. Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	57
13. Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik dan Uji Variabel	58
14. Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	55
2. Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P – Plot.....	56
3. Gambar 4.3 Hasil Analisis Heteroskedastisitas	57
4. Gambar 4.4 Kurva Uji F – Statistik60
5. Gambar 4.5 Hasil Uji T.....	.63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal.¹ Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai.

Untuk kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan. Peran penting pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seseorang atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk melaksanakan aktivitas dan fasilitas serta mengawasi kinerjanya.²

Manajemen personalia secara operasional meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Didalam

¹ Fred R. David, *Manajemen Strategis Konsep*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006), h.45.

² Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi* (Jakarta: Penerbit Pustaka Setia, 2012), h.12.

suatu organisasi maupun perusahaan akan sering terjadi kesalahan dalam bekerja dan penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan didalam perusahaan, sebab kesalahan kerja dan penyimpangan kegiatan kerja tersebut dapat merugikan perusahaan maka dari itu pengawasan sangatlah diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan negatif bila tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja atau melakukan kegiatan dalam perusahaan tersebut³.pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi perusahaan, menjadikan hal ini dianggap sebagai suatu hal yang serius, banyak terjadi dilapangan pengawasan dan bermuara kepada kegagalan dalam mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan.Dalam pandangan seorang muslim bahwa setiap pekerjaan yang ia lakukan adalah dalam pengawasan Allah SWT sehingga seharusnya dapat menjadikannya berhati hati dengan apa yang hendak dilakukannya. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah SWT QS. Al-Mujadilah ayat 7 mengenai pengawasan dalam kehidupan manusia sebagai berikut :

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مِمَّا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَى مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Artinya :*Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dialah keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dialah keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat.*⁴

Pengawasan kinerja merupakan peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang muslim yang bekerja haruslah menjadikan

³ Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* ,(Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta, 2014),h.3.

⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Quran Dan Terjemahan*, (Jakarta: Gema Risalah Press, 2010), h.17.

pekerjaannya menjadi *washilah* kebaikan kepada Tuhannya sehingga nilai nilai yang terkandung di dalam pekerjaan nya adalah ibadah⁵, namun sering kali pekerja muslim memiliki konotasi negatif seperti kualitas yang rendah, disiplin yang rendah, serta inovasi yang kurang.

Sedangkan motivasi dalam sebuah organisasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya.⁶ Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong suatu aktivitas tersebut. Dimana pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan agar lebih baik dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja⁷ Pentingnya memperhatikan kualitas kinerja ini telah diperintahkan Allah SWT dalam QS. At Taubah ayat 105 sebagai berikut ini :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁸

⁵ A. Riawan Amin, *The Celestial Management*, (Jakarta: Senayan Abadi, 2006), h.4.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), h. 29.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, cet 7, 2015), h.19.

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Quran Dan Terjemahan*, (Jakarta: Gema Risalah Press, 2010), h.24.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi agar bersedia memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya guna memperoleh hasil yang memuaskan, konsep ini menunjukkan gambaran tentang motivasi yang tinggi dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatannya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajemen karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kemampuannya. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggungjawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya. Dalam mendapatkan gambaran awal tentang kualitas kinerja karyawan, maka peneliti melihat dari sebaran data ketepatan waktu karyawan datang ke kantor, yang dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

Tabel 1.1 Gambaran Data Keterlambatan Pegawai

DATA KETERLAMBATAN PEGAWAI		
No	Jumlah Hari Terlambat	Jumlah Pegawai Terlambat
1	1 Hari	61 Orang

2	2 Hari	21 Orang
3	3 Hari	10 Orang
4	4 Hari	1 Orang
5	5 Hari	1 Orang
6	6 Hari	1 Orang
Total		95 Orang

Sumber : Laporan Kinerja bulan Juni 2017 PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa setiap karyawan pernah terlambat minimal 1 (satu) kali dengan jumlah 61 orang ,dan terdapat 10 orang yang terlambat 3 (tiga) hari dan 3 orang yang terlambat lebih dari 3 (tiga) hari kerja. Hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu buru dan tidak teliti serta beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan rekannya dikarenakan mengerjakan

tugas yang menumpuk, kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja perusahaan tidak maksimal⁹, sehingga pengawasan yang rutin dan maksimal sangat dibutuhkan untuk menjadi pendorong karyawan memperbaiki kualitas kerjanya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian Divisi Sumber Daya Manusia bahwa umumnya masalah-masalah yang terlihat di perusahaan adalah ketidakdisiplinan pegawai. Dalam hal ini pihak manajemen PDAM Tirtanadi Sumatera Utara melakukan upaya peningkatan penerapan budaya organisasi, guna memperbaiki kualitas kinerja karyawan, dimana salah satu faktor yang mampu memberikan stimulus kepada karyawan adalah dengan memberikannya motivasi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut akan menjadikan karyawan semakin memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara adalah memperhatikan kompensasi atau gaji bagi karyawan, dimana untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan memerlukan gaji yang layak, sehingga semakin perusahaan berusaha meningkatkan capaian operasionalnya maka perusahaan akan semakin baik dalam

⁹Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Divisi Sumber Daya Manusia, Ir. Zulkifli Lubis, MT, tanggal 25 Juni 2017 pukul.10.20 wib.

memenuhi semua unsur kebutuhan karyawannya seperti gaji. Upaya peningkatan kinerja dengan memberikan motivasi berupa gaji terhadap karyawan dapat dilihat pada data gaji karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara per Juli 2017 pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Data Gaji di PDAM Tirtanadi Pusat

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	Rp10.000.000
2	Kepala Bagian	Rp7.000.000
3	Asisten	Rp5.000.000
4	Pegawai Tetap	Rp4.000.000
5	Pegawai Tidak Tetap	Rp3.000.000

Sumber : Laporan Bulan Juni 2017 PDAM Tirtanadi Kantor Pusat

Dari tabel diatas dapat dilihat gaji yang diberikan manajemen perusahaan kepada pegawai bervariasi sesuai berdasarkan posisi dan jabatan. Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dengan memberikan gaji seperti diatas belum memberikan hasil optimal, maka perusahaan harus menguji apakah jumlah gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi rumusan kebijakan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membahas masalah tentang arti pentingnya pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara**” (Studi Kasus Pada PDAM Tirtanadi Jl. SM, Raja Medan).

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pendapataan secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang di hadapi adalah:

1. Kurang perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sehingga kinerja yang dilakukan karywan di perusahaan PDAM menurun.

2. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.
3. Untuk kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan.
4. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan.
5. Kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam pencapaian tugas.

C. Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas masalah yang akan diteliti dan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada pada peneliti, berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti hanya membahas tentang pengawasan (X_1), Motivasi (X_2) dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi di perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?
- c. Apakah pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara
3. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

1. Dapat memperoleh pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan masukan kepada pihak PDAM TIRTANADI untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sangat sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹⁰. Berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas¹¹.

Dalam pengertian yang lebih rinci dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standar*). Standar Kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.¹²

¹⁰Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013),h.67.

¹¹Khaerul Umam,*Perilaku Organisasi*, Cetakan II, (Bandung: Pustaka Setia,2012),h.187.

¹²Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), h. 231.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika¹³. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan¹⁴. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas¹⁵. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya¹⁵.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja dari setiap karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang menentukan kelangsungan suatu organisasi sehingga kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi

¹³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*.(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h.170.

¹⁴Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* ,(Jakarta: Prenada Media Group,2013),h.212.

¹⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015),h.160.

harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif¹⁶. Secara umum kinerja sama dengan produktivitas. Produktivitas memang dapat diartikan kinerja, tetapi kinerja belum tentu berupa produktivitas¹⁷.

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja yang ditujukan oleh setiap karyawan dan semakin baik pada perestasi yang didapat dan itu akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsure pimpinn maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumbr daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdpat factor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menurut Prawirosenton adalah sebagai berikut¹⁸ :

1) Efektivitas dan efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu

¹⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 171.

¹⁷ *Ibid*, h. 190.

¹⁸ *Ibid*, h. 176.

organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong

seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

d. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. unsur-unsur yang dinilai adalah¹⁹:

- 1) Kualitas kerja mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian dan keberhasilan.
- 2) Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.
- 3) Inisiatif kerja sendiri sering mengikuti intruksi, kehati-hatian dan kerajinan.
- 4) Sikap kerja sendiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan standar pengukuran prestasi kerja yaitu Edy Sutrisno²⁰ :

- 1) Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.
- 2) Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan adalah segala sesuatu yang dia ketahui dan dia mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara ,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung: Remaja Rosdakarya,2013),h.75.

²⁰Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*,(Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2011),h.180.

- 5) Keputusan yang di ambil
- 6) Perencanaan kerja adalah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan.
- 7) Daerah organisasi kerja adalah lingkungan perusahaan yang memiliki tujuan yang sama dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil kinerja, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atas setiap sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Hani Handoko menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan,

integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.²¹

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan penilaian kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yakni :

1. Tujuan Evaluasi (*evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat.

Pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit pay*, bonus karyawan dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

- f. Tujuan Pengembangan (*Development*)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir. Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mengukuhkan dan menopang kinerja
 - b. Meningkatkan kinerja
 - c. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir

²¹Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* ,(Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), h. 75.

d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan²².

Pengawasan dalam mencapai kinerja pegawai merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita citakan. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja pegawainya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai.

Ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

1. Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan.
2. Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
3. Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
4. Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.

Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karir atau kenaikan pangkat serta pengupahan. Oleh karena itu, informasi secara rutin kinerja seorang karyawan turut serta menentukan kebijakan dibidang personalia.²³

²² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN), h.343.

²³ Azhar Arsyad, *pokok-popkok manajemen pengetahuan praktis bagi pimpinan dan eksekutif*, (Eksekutif Institute Faculti of Management McGill Montreal), h.65.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai²⁴. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan²⁵. Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/ kegiatan dengan tujuan agar organisasi/ kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Dua prinsip pokok yang merupakan suatu *condition sine quanon* bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan.

²⁴Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), h. 379.

²⁵*Ibid*, h. 361.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1) Perubahan lingkungan

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kolektifitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atasannya itu sendiri tidak berkurang.²⁶

c. Metode Pengawasan

²⁶*Ibid*, h.366.

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu :²⁷

1. Pendekatan Pengawasan Non – Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- a. Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- b. Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
- c. Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan *feedback* dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
- d. Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.

2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :

- a. Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti planning programming, budgetting system, zero base budgetting, dan human resource accounting.
- b. Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara

²⁷M. Taufiq Amir, *Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Penerbit Rajawali Press, 2014), h.36.

mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yg dilaksanakan.

d. Indikator Pengawasan

Yang menjadi indikator pengawasan adalah²⁸:

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera.

3. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

²⁸Hani Handoko, *Manajemen*, h.71.

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8. Fleksible

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi ataupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10. Diterima para anggota

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong prasarana otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

e. Jenis-jenis Pengawasan

Ada tiga jenis dasar pengawasan yaitu²⁹:

1) Pengawasan pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan “*concurrent*”

Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatuproduser harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bias dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3) Pengawasan umpan balik

²⁹*Ibid*, h.361.

Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Ada empat jenis pengawasan yaitu³⁰:

a) Pengawasan melekat

Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Pengawasan fungsional

Setiap upaya pengawasan dilakukan oleh aparat yang ditujukan khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat wasnal melakukan tugas berupa pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, survey, penilaian, audit, dan pemantauan.

c) Pengawasan masyarakat

Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk control masyarakat terhadap pengelolaan sumber daya organisasi.

d) Pengawasan legislatif

Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan perintah dan keuangan Negara, pengawasan legislatif merupakan pengawasan politik terhadap eksekutif.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktu guna melakukan usaha yang dilakukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi

³⁰ Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),h.87.

mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bias bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu³¹.

Pengertian motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengauhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu³². Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat prestasi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari luar³³.

Berdasarkan definisi-definisi diatas diakui bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan sebuah alasan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bias datang dari luar maupun dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang datang dari dalam diri, factor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita, sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif kita sendiri.

³¹ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), h. 356.

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2015), h. 110-111.

³³ Lila Bismala, dkk, *Perilaku Organisasi*, (Medan: UMSU PRESS, 2015), h. 120.

Dengan pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pemimpin. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara untuk memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga sebagai proses yang menjelaskan intesitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

b. Teori-teori Motivasi

pada umumnya banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori Kebutuhan dari Maslow, teori ERG (*Existence Relatedness Growth*) teori Insting, teori Drive, dan teori Lapangan³⁴.

Berikut ini penjelasannya :

1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antar suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

³⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h.94-98.

2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Griwth*) dari arderfer teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) Existence need, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b) Relatedness need, kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) Growth need, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan.

3) Teori Insting

Teoti motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelum dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James sigmund freud dan McDougal mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori freud menetapkan motivasi pada insting agresif. McDougal menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku, rasajijik, rasa ingin tahu, kesukaan, rasa rendah hati, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun.

4) Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersebar dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Ia berasumsi bahwa hadiah pada akhirnya didasarkan reduksi dan drive keseimbangan. Teori Hull dirumuskan secara sistematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength. *Habit strength* adalah hasil dari faktor-faktor reinforcement sebelumnya. Drive adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan psikologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya dan faktor kebiasaan pengalaman belajar sebelumnya.³⁵

5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau kebiasaan. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungan.

c. Jenis-jenis motivasi

Terdapat 2 (dua) konsep mengenai jenis motivasi³⁶:

a) Motivasi positif.

Motivasi positif ini maksudnya para manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

³⁵Ibid. h. 99.

³⁶ SP Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.75.

b) Motivasi negatif

Motivasi negatif ini para manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari segi arah terdapat 2 jenis motivasi yaitu,

1) Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri. Motivasi internal adalah yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau lingkungan. Motivasi internal juga tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal ataupun sebaliknya, motivasi eksternal tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi internal. Beberapa faktor yang merupakan motivasi internal adalah :

- i. *Achievement* (Prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- ii. *Advanced* (Pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karir didalam organisasi.
- iii. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
- iv. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan dan pujian.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir dan sebagainya.

2) Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan, orang lain, dan sebagainya. Motivasi ini tidak sekuat motivasi

internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul. Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi adalah sebagai suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap lebih positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor *motivator*. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut. Yang tergolong sebagai faktor motivasi eksternal antara lain ialah sebagai berikut :

- i. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
- ii. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- iii. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
- iv. *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan.
- v. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus dan tunjangan.

Motivasi eksternal merupakan faktor yang berpengaruh penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. *Reward* sangat penting dalam kinerja sehari-hari tugas pekerja tidak dapat melebihi-lebihkan, terutama ketika datang untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan. Dengan peningkatan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan organisasi.³⁷

³⁷Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosda karya, 2003) h.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan³⁸.

1) Faktor internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh banyak orang untuk memperoleh banyak uang walaupun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja yaitu dipilih menjadi ketua atau kepala.

2) Faktor eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

³⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), h.218.

Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- b) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi juga suatu masa mereka juga berharap akan ada kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari-hari.

e. Motivasi dalam Islam

Allah berfirman dalam Al-Quran:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ مَا يُغَيِّرُوا بِأَنفُسِهِمْ

*“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Ar-Ra’d: 11)*³⁹

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia sangat banyak, diantaranya:

- 1) Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingkah laku atau tindakan manusia
- 2) Motivasi bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah sehingga bisa dilihat kebenarannya dan kesalahannya
- 4) Motivasi berfungsi sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik atau buruk. Jadi motivasi itu berfungsi sebagai pendorong, penentu, penyeleksi dan penguji sikap manusia dalam kehidupannya.

³⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Quran Dan Terjemahan*, (Jakarta: Gema Risalah Press, 2010), h.27.

f. Indikator Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Fakto-faktor tersebut sangat menentukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan akan hasil yang akan dicapai.

Keterangan petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprsetasi yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha dan maju
- 4) Ketekunan
- 5) Pemamfaatan waktu

Berikut penjelasannya:

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan segenapkemampuan yang dimiliko.
- 2) Orientasi masa depan yaitu manfsirkan yang akan terjadi kedepan dan akan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju yaitu melakuakn kegitan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Ketentuan yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
- 5) Pemamfaatan waktu yaitu menggunakan segala waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

No	Judul	Metode Penelitian	Instrumen	Temuan Penelitian
1	Setiyoningsih (2011)dengan judul pengaruh motivasi,kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel moderator. ⁴⁰	Tahap 1 :variabel bebasadalah motivasi(X1) kemampuan kerja (X2) variabel terikat adalah kinerja karyawan (y)Tahap 2 : variabel bebas yaitu kinerja karyawan (y) variabel moderator terikat yakni kompensasi (z)	Dengan menyebarkan kuisioner .metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karawan,kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ,kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Yadi (2012) dengan judul	Variabel x adalah motivasi antara lain kebutuhan	Pendekatannya dengan	Bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan

⁴⁰Erlin Setiyo Ningsih, “*Pengaruh Motivasi,Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator*”(skripsi, Universitas Brawijaya, 2011), h.24.

	pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dharma (Duta Paint) Kota Baru ⁴¹	fisiologi (X1) kebutuhan rasa aman (X2) kebutuhan sosial (X3) kebutuhan penghargaan (X4) kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan variabel Y kinerja karyawan	menyebarkan kuisioner, metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan
3	Utari (2005) pengaruh pemberian motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada dinas pasar kota malang ⁴²	Variabel bebas adalah motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) variabel terikat adalah kinerja karyawan.	Kuantitatif dengan jumlah populasi 108 Orang dengan menggunakan slovin analisis regresi linear berganda dengan kuantitatif uji hipotesis uji T	Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing masing variabel menunjukkan angka yang valid dan realible. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian

⁴¹Yadi, *Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Dharma (Duta Paint) Kota Baru*, h.47.

⁴²Utari Diniek, *Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang*, (Skripsi, Universitas Brawijaya, 2005), h.17.

			dan uji F	motivasi dan pengawasam mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan secara bersama sama.
4	Dwi Puspita Sari (2011) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang. ⁴³	Populasi sebanyak 340 orang karyawan sedangkan sampel sebanyak 77 orang, variabel bebasnya adalah Disiplin (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan pengumpulan data melalui kuisiner /	Diuji menggunakan SPSS dengan analisis regresi linier berganda dan uji pengaruh lainnya seperti Uji t, Uji f, Uji Heteroskedasti dan sebagainya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Nilai persentase pengaruh pengawasan dan disiplin secara terhadap kinerja karyawan sebesar 65%, secara parsial disiplin mempengaruhi 8,8% dan pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50,69 %.

⁴³Dwi Puspita Sari, *Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2011),h.36.

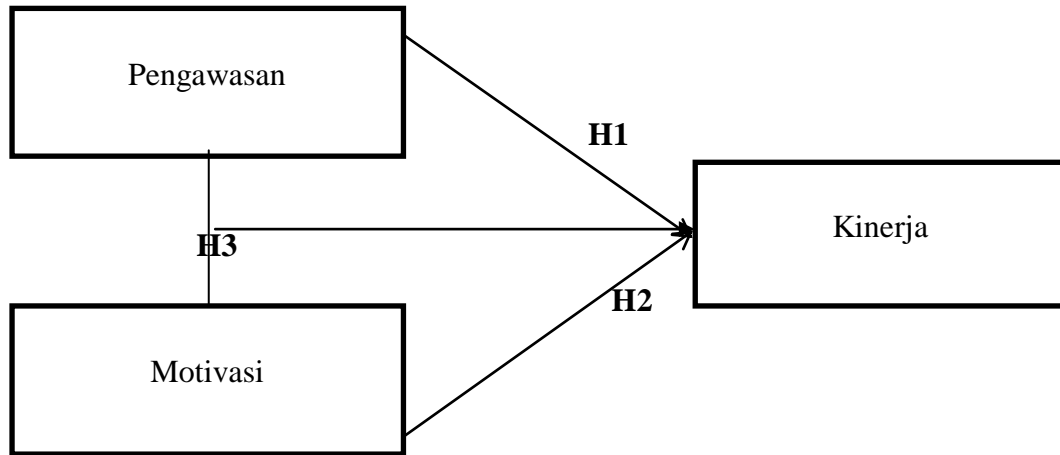
		angket dan dokumentasi .		
5	Anastasya Yuyun Toding (2016) dengan judul Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. ⁴⁴	Penelitian ini menggunakan uji pengaruh dengan satu variabel yaitu Pengawasan, dengan populasi 662 orang dengan jumlah sampel sebanyak 87 orang.	Metode pengambilan sampel menggunakan proportional stratified random sampling .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan sebesar 57% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan

⁴⁴Anastasya Yuyun Toding, *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*, dalam *ejournal administrasi bisnis*, ISSN 2355-5408, 2016.h.12.

sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.



Gambar 2.1 : Kerangka Teoritis

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan⁴⁵.

Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batasan masalah dalam kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

H₀₁ : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

H_{a1} : Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

H₀₂ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

H_{a2} : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

H₀₃ : Pengawasan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

⁴⁵Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ke 12*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 32.

H_{a3} : Pengawasan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukanserta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

B. Lokasi Penelitian dan waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Medan yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No.1 Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada tanggal 10 Juni 2017 sampai dengan 10 Juli 2017.

C. Jenis dan Sumber Data

Dilihat dari sumber data yang diperoleh, maka data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yaitu: data yang diperoleh langsung dari pegawai melalui kuisisioner tentang variabel yang diteliti, yaitu variabel pengawasan, motivasi, dan kinerja terhadap karyawan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan, jumlah populasi karyawan di PDAM adalah 35 orang.

2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *purposive*

sampling, yang berarti dengan peneliti menetapkan beberapa kriteria dalam melakukan pemilihan karyawan yang menjadi objek penelitian, dengan sampel 35 orang, hal ini bertujuan untuk menghasilkan penelitian yang relevan dan memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

E. Defenisi Operasional

1.Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas. Diantara beberapa indikator kinerja dan ukuran kinerja dari perusahaan diantaranya yaitu⁴⁶:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Keandalan kerja
- d) Sikap kerja

2.Pengawasan (X₁)

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta mendukung terwujudnya visi misi organisasi.

- a) Akurat
- b) Tepat waktu
- c) Objektif dan menyeluruh
- d) Diterima para anggota organisasi

3.Motivasi (X₂)

Motivasi merupakan sebuah alasan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bias datang dari luar maupun dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luarnya hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (bandung: Remaja Rosdakarya), h.65.

datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif kita sendiri.

- a) Kerja keras
- b) Ketekunan
- c) Usaha untuk maju
- d) Pemanfaatan waktu

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Angket/Quistioner

Quistioner adalah tehnik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu Pada Pdam Tirtanadi pusat yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Likerts

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

G. Tekhnik Analisis Data

1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien.yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

a. Uji Validilitas

Untuk mengukur validilitas setiap butir pernyataan, maka digunakan *product moment*. dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan uji 2 sisi sig. 0,05) maka instrumen atau item item tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dapat dipercaya. jika nilai koefisien cronbach alpha $> 0,6$.

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $> 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel reliabel (tidak terpercaya).

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a). Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Dapat disimpulkan bahwa uji normalitas One-Sampel Kolmogorov-smirnov test harus $> 0,05$.

b). Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c). Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Pengawasan

X_2 = Motivasi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). dimana $H_1 : r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ dan $H_0 : r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, (H_0 ditolak dan H_1 diterima) atau $sig < 0,05$.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Kota Medan sebagai ibu kota Propinsi Sumatera Utara merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia dan saat ini sedang mengalami pertumbuhan fisik dan ekonomi yang cukup pesat. Hal ini direalisasikan melalui dilakukannya pembangunan dan perbaikan di segala bidang, termasuk dalam hal pelayanan umum. Pemerintah Kota Medan juga menyadari bahwa pembangunan fasilitas publik merupakan hal yang perlu dibenahi untuk mencapai Medan Kota Metropolitan. Salah satu fasilitas umum yang mendapat perhatian adalah pelayanan air minum. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa setiap orang membutuhkan air sebagai sumber kehidupan. Pelayanan air minum Kota Medan secara khusus, dan beberapa daerah di Propinsi Sumatera Utara dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi. PDAM Tirtanadi merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Propinsi Sumatera Utara dalam bidang pelayanan air minum.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah suatu perusahaan milik Pemerintah Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama NV. WATER LEIDING MAATSCHAPPIJ AJER BERESIH yang merupakan milik pemerintah Hindia Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 8 September 1905 yang berkantor pusat di Amsterdam negeri Belanda. Izin pendirian perusahaan tersebut berdasarkan keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda yang berlaku sampai tahun 1965. Pada tanggal 14 Desember 1957 terjadi pengambilalihan perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia termasuk NV. Water Leiding Maatschappij Ajer Beresih. Pada saat itu juga dilakukan timbangan terima dari direktur perusahaan Water Leiding Maatschappij Ajer Beresih kepada pemerintah Republik Indonesia yang dilakukan di Medan.

Selanjutnya dibentuk suatu pengawasan perusahaan-perusahaan yang pada waktu itu kebanyakan berbentuk kontraktor. Perusahaan-perusahaan tersebut adalah: 1. Aservention Selle De Bruin yang menjadi PN. Adi Karya. 2. Holandsce Beton Maatsc yang menjadi PN. Utama Karya. 3. Volkers Aannemina My yang menjadi PN. Waskita Karya. 4. Nederlansche Aannemina My yang menjadi PN. Nindya Karya. 5. Water Leiding Maatschappij Ajer Beresih yang menjadi PDAM Tirtanadi. Dengan dikeluarkannya UU No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, maka Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Menjadi “Perusahaan Daerah Sumatera Pengaliran Air Minum Tirtanadi”. Kemudian pada tahun 1979, maka perusahaan ini resmi menggunakan nama sekarang yaitu PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTANADI di singkat dengan PDAM Tirtanadi yang terletak di Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan. Pada tahun 1985 Peraturan Daerah ini disempurnakan dengan Peraturan Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara No.25 tahun 1985 tentang PDAM TIRTANADI Propinsi Daerah tingkat 1 Sumatera Utara.

Selanjutnya pada tahun 1991, diadakan perubahan pertama Peraturan Daerah No.25 tahun 1985 dengan Peraturan Daerah No.6 tahun 1991. Dalam peraturan ini, PDAM Tirtanadi disamping menangani air bersih juga mengelola air limbah. Kemudian pada tahun 1999, dikeluarkan Peraturan Daerah Air Minum Tirtanadi Propinsi Tingkat 1 Sumatera Utara No.3 tahun 1999 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Propinsi Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara. Sampai dengan akhir tahun 1995, PDAM Tirtanadi telah memiliki pipa jaringan air bersih sepanjang 4.379.9 km dengan pelanggan sebanyak 188.360. Sejalan dengan perkembangan kota di dalam berbenah diri untuk dapat mengikuti laju pembangunan nasional, pertambahan pelanggan serta peluasan wilayah akan sangat erat dengan tingkat kemampuan perusahaan dalam mengantisipasi dan memenuhi tingkat kebutuhan air bersih. Adanya sumber pengelolaan air minum, Water Plant (WTP) baru merupakan pilihan yang tidak dapat ditawar lagi dalam

mendukung kelanjutan hidup perusahaan dalam melakukan pelayanan kebutuhan air bersih bagi seluruh warga masyarakat⁴⁷.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PDAM Tirtanadi yaitu mampu melayani kebutuhan air minum bagi seluruh penduduk Kota Medan Tahun 2020.

Misi PDAM Tirtanadi yaitu:

- a. Mengelola pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan kepada masyarakat secara merata, tertib dan teratur.
- b. Mengelola perusahaan dengan Good Corporate Governance.
- c. Meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan.
- d. Meningkatkan pendapatan daerah.

3. Pengawasan dan Motivasi di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa bentuk pengawasan dan motivasi yang ada di PDAM Tirtanadi dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

- a. Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara

Bentuk – bentuk pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan agar tetap baik adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan diharuskan mengisi absensi sebelum memulai pekerjaan setiap pagi sebelum pukul 07.30 WIB.
- 2) Karyawan tidak diperbolehkan meninggalkan ruangan kantor kerja sewaktu jam kerja, kecuali mendapatkan izin dari Kepala Bagian.
- 3) Karyawan yang keluar dengan alasan yang diperbolehkan diharuskan membuat surat izin dan diserahkan kepada Bagian Administrasi pada hari yang sama.

⁴⁷Laporam Tahunan PDAM TIRTANADI Sumatera Utara Tahun 2016.

- 4) Pimpinan melakukan inspeksi lapangan ke setiap bagian untuk memastikan karyawan ada di kantor kerjanya.
 - 5) Karyawan diharuskan mengisi absensi sewaktu jam kerja berakhir setiap hari minimal pada pukul 17.00 WIB.
- b. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara.

Bentuk – bentuk motivasi yang dilakukan pihak perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan agar tetap baik adalah sebagai berikut :

- 1) Perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan dengan capaian kinerja terbaik per setiap bulan dan tahun, dengan mengumumkannya di media perusahaan.
- 2) Perusahaan berupaya untuk membayar gaji dan bonus karyawan tepat waktu.
- 3) Perusahaan menyediakan kotak saran di ruangan per setiap kantor bagian untuk karyawan menyuarkan kritik dan saran yang lebih baik untuk perusahaan.
- 4) Perusahaan memberikan dana pensiun kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama batas waktu pensiun.
- 5) Perusahaan memberikan santunan kepada keluarga karyawan yang mengalami kematian dan musibah.

4. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran dari data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian.

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskriptif frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	19	54
Wanita	16	46
Total	35	100

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden pria berjumlah 19 atau 54%, dan ini lebih banyak dari pada responden wanita yang berjumlah 16 atau 46% dari total responden 35.

b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Hasil deskriptif frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Deskriptif frekuensi responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
18-30	25	71
31-40	7	20
> 41	3	9
Total	35	100

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui jumlah responden yang berusia 18-30 adalah yang terbanyak yang berjumlah 25 atau 80%, kemudian 31-40 berjumlah 7 atau 20%, 41-50 dan >50 berjumlah 3 orang atau 9%.

c. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskriptif frekuensi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Deskriptif frekuensi responden berdasarkan pendidikan

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	5	14
D3	7	20
S1	23	66
Total	35	100

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan S1 adalah yang terbanyak yang berjumlah 23 atau 66%, kemudian SMA/SMK berjumlah 5 atau 14%, dan D3 berjumlah 7 atau 20%.

B. Hasil Analisis Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung atau nilai pearson corellation dengan nilai r tabel. Dengan kriteria, apabila r hitung $>$ dari r tabel maka butir pernyataan dari kuisioner dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan SPSS 19 dimana hasil validitas dari pernyataan dapat dilihat berdasarkan output spss.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,562	0,334	Valid
2	0,510	0,334	Valid
3	0,643	0,334	Valid
4	0,468	0,334	Valid
5	0,535	0,334	Valid
6	0,461	0,334	Valid
7	0,601	0,334	Valid
8	0,521	0,334	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuisioner variabel Pengawasan dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,4588	0,334	Valid
2	0,651	0,334	Valid
3	0,432	0,334	Valid
4	0,494	0,334	Valid
5	0,414	0,334	Valid
6	0,539	0,334	Valid
7	0,718	0,334	Valid
8	0,521	0,334	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuisioner variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,559	0,334	Valid
2	0,815	0,334	Valid
3	0,695	0,334	Valid
4	0,493	0,334	Valid
5	0,511	0,334	Valid
6	0,708	0,334	Valid
7	0,398	0,334	Valid
8	0,404	0,185	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuisioner variabel Kinerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur Cronbach Alpha. Cronbach Alpha merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Cronbach Alpha minimal 0,60.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki validitas, untuk mengetahui apakah alat pengumpulan

data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi, walaupun digunakan dalam waktu yang berbeda, atau dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang serupa.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
X1	0.722	0.600	Reliabel
X2	0.752	0.600	Reliabel
Y	0.851	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas semua variabel adalah reliabel karena memiliki Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,600 seperti terlihat pada Tabel 4.7 dengan demikian, setiap pernyataan pada kuisioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Salah satunya adalah dengan cara **uji normalitas data**. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Jadi tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui model analisis yang tepat dalam suatu penelitian. Penelitian uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat berdasarkan Uji Kolmogorov Smirnov, grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standardized Residual*.

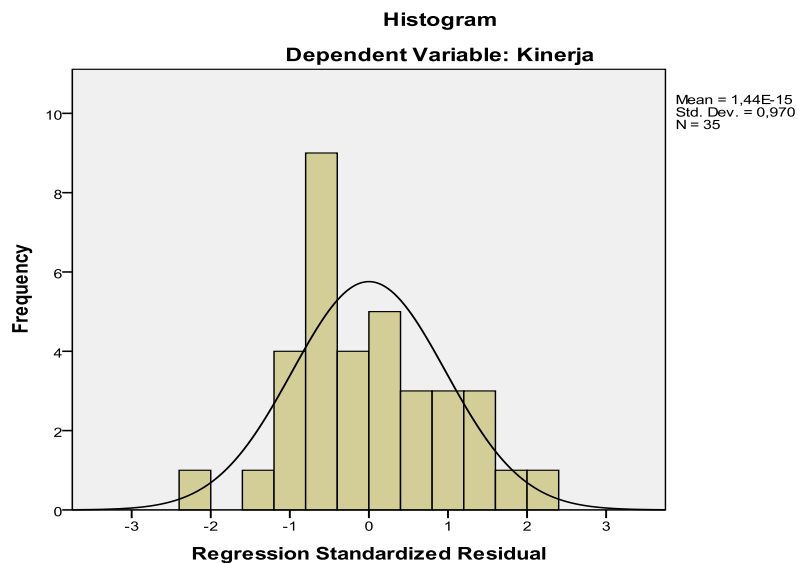
Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk melihat apakah suatu data dapat dikatakan normal atau tidak, dengan asumsi, apabila nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$, maka distribusi datanya dapat dikatakan normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pengawasan	Motivasi	Kinerja
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,3429	31,9143	31,3429
	Std. Deviation	1,96952	2,63875	2,36323
Most Extreme Differences	Absolute	,202	,144	,130
	Positive	,111	,144	,115
	Negative	-,202	-,091	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,196	,853	,768
Asymp. Sig. (2-tailed)		,115	,461	,597

Sumber : Data diolah 2017

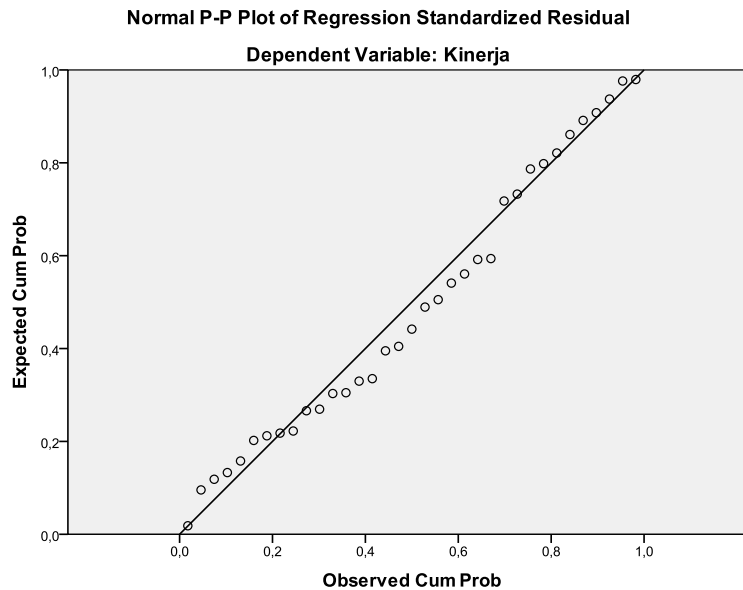
Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa output yang dihasilkan dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$, yaitu variabel Pengawasan $0,115 > 0,05$, Motivasi $0,461 > 0,05$ dan Kinerja $0,597 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.



Sumber : Data diolah 2017

Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Historgram

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa seluruh variabel bersitribusi normal, hal ini dikarenakan kurva histrogram membentuk pola lonceng atau parabola.



Sumber : Data diolah 2017

Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas di gunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah :

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 makat dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,0 makat dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

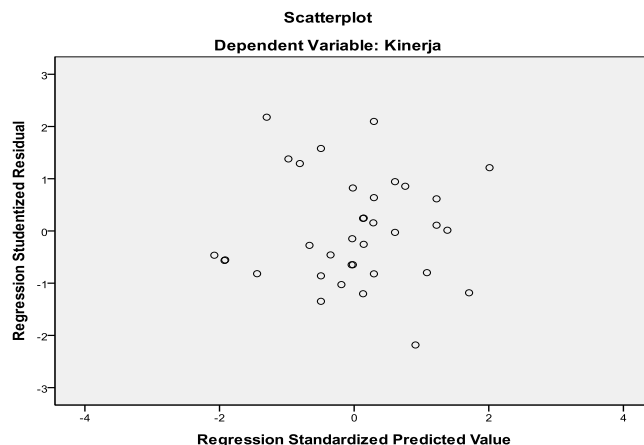
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,650	6,180			
Pengawasan	,189	,202	,158	,829	1,206
Motivasi	,368	,151	,411	,829	1,206

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil data maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance variebel Pengawasan dan Motivasi dibawah 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10,00. Hal ini menunjukan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.1



Sumber : Data diolah 2017

Gambar 4.3 Hasil Analisis Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat di ketahui bahwa titik-titik menyebar

mengumpul serta menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu y, hal ini menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Untuk menentukan persamaan regresi dan melihat pengaruh setiap variabel, dapat dilihat berdasarkan dari hasil uji f, uji t dan uji determinant dibawah ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik dan Uji Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13,650	6,180	
Pengawasan	,189	,202	,158
Motivasi	,368	,151	,411

a. Dependent Variabel Kinerja

Sumber : Data diolah 2017

$$Y = 13,650 + 0,189X_1 + 0,368X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas, maka hasil persamaan regresi berganda dapat berarti :

- 1) Konstanta sebesar 13,650 yang berarti, jika variabel Pengawasan, dan Motivasi sama dengan nol, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 13,650
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengawasan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,189, hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Pengawasan meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,189.

- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,368, hal ini dapat diartikan bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan dan variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,368.

a. Analisis Uji Determinant (R^2)

Uji determinant digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,648	,601	1,11280

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,648. Hal ini berarti 64,8% Kinerja (Y1) dapat dijelaskan oleh Pengawasan (X1), dan Motivasi (X2). Sedangkan sisanya 35,2% di jelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F – Statistik dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Pengawasan dan Motivasi mampu secara serentak atau secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hipotesa: $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

$H_a : b_1 \neq b_2$

Kriteria:

H_0 diterima apabila $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$

H_a diterima apabila $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$

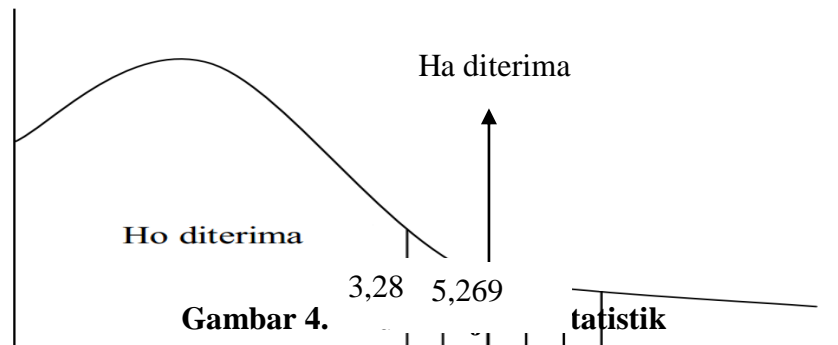
Dari hasil analisis regresi diketahui $F - \text{hitung} = 5,269$

$$\alpha = 1\% ; df1 = k - 1 ; df2 = n - k$$

$$n = 36 ; k = 2$$

$$df1 = 2 ; df2 = 34$$

Maka $F_{\text{tabel}} = 3,28$.



Hasil Uji F diatas didapat dari data hasil pengujian pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,040	2	23,520	5,269	,011 ^a
	Residual	142,846	32	4,464		
	Total	189,886	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2017

Hasil uji simultan atau uji F test dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 5,269 dengan nilai sig 0,011. Hal ini menunjukkan $F_{\text{hitung}} 5,269 > F_{\text{tabel}} 3,28$ dengan nilai sig $0,011 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini atau H_1 dapat diterima yaitu, Pengawasan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

c. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel – variabel bebas (*independent*) diatas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (*dependent*) maka digunakan Uji T – Statistik adapun ujinya dapat didefinisikan sebagai berikut.

1) Variabel Pengawasan

Hipotesa : $H_0 : b_1 = 0$

$H_a : b_1 \neq 0$

Kriteria :

Jika nilai uji t – statistik bernilai positif:

H_0 diterima apabila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$

H_a diterima apabila $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$

Jika nilai uji t – statistik bernilai negatif:

H_0 diterima apabila $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$

H_a diterima apabila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$

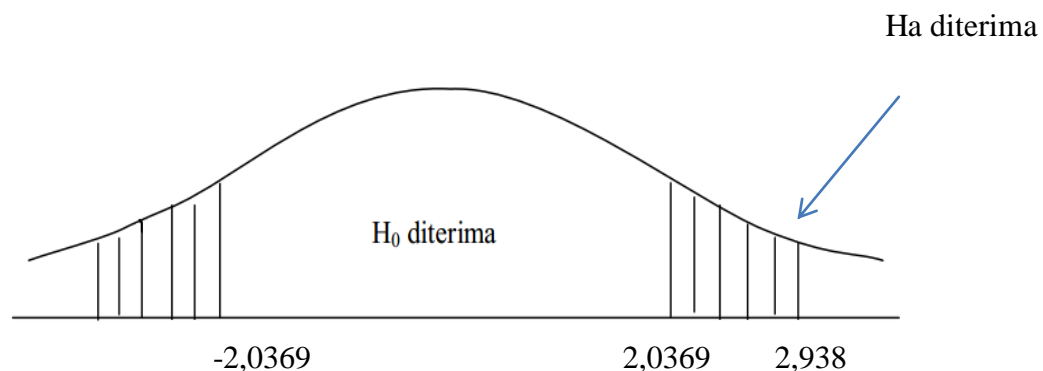
Dari hasil analisis regresi diketahui $t - \text{hitung} = 2,938$

$\alpha = 1\%$;

$df = n - k$

$= 36 - 2 = 34$

Maka $t - \text{tabel} = 2,0369$



Gambar 4.4 Hasil Uji T

Hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t tabel adalah 2,0369. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,938 > t \text{ tabel } 2,0369$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,035 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

2) Variabel Motivasi

Hipotesa: $H_0 : b_1 = 0$

$H_a : b_1 \neq 0$

Kriteria:

Jika nilai uji t – statistik bernilai positif:

H_0 diterima apabila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$

H_a diterima apabila $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$

Jika nilai uji t – statistik bernilai negatif:

H_0 diterima apabila $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$

H_a diterima apabila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$

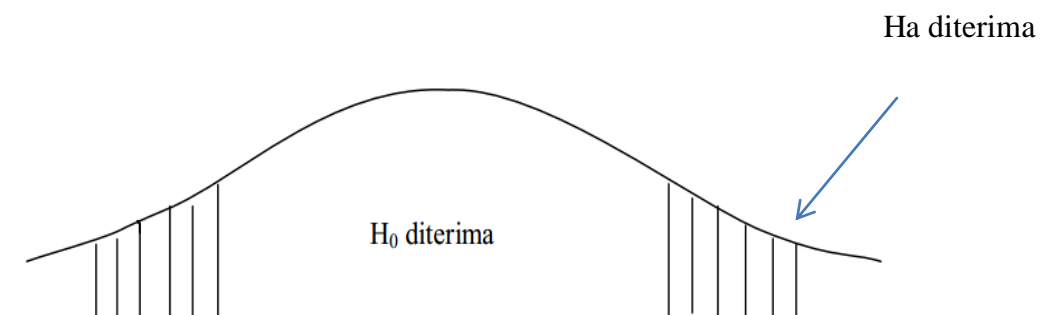
Dari hasil analisis regresi diketahui $t - \text{hitung} = 2,442$

$$\alpha = 1\%$$

$$df = n - k$$

$$= 36 - 2 = 34$$

$$\text{Maka } t - \text{tabel} = 2,0369$$



2,442

Hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t tabel adalah 2,0369. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,442 > t$ tabel 2,0369 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,035 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tirtanadi Medan Kantor Pusat Propinsi Sumatera Utara diharapkan mampu untuk meningkatkan Pengawasan serta menjaganya tetap optimal karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi perusahaan adanya Pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari (2011) dan Anastasya Toding (2016) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang menjelaskan bahwa pengawasan mempunyai peran penting untuk mengawasi standar pelaksanaan guna mencapai tujuan - tujuan perencanaan, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menemukan dan mengukur penyimpangan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana $t_{hitung} = 2,442 > t_{tabel} = 2,0369$ dengan signifikansi $0,020 < 0,05$ dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang

pasti memiliki suatu faktor pendorong suatu aktivitas tersebut. Dimana pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan agar lebih baik dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyoningsih (2011), Yadi (2012), dan Utari (2005) yang juga melakukan penelitian berkenaan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David McClelland yang menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,035 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari tahun 2011 pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,69%, hal sejalan juga ditemukan dalam penelitian Yuyun Toding pada tahun 2016 di PT. Pipit Mutiara Indah yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57%.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kemiskinan secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,020 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyoningsih tahun 2011, penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilengkapi dengan kemampuan kerja dan kepuasan sebagai variabel lainnya. Keadaan ini juga ditemukan dalam penelitian Yadi tahun 2012 di CV. Dharma Duta Paint yang

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengawasan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,011 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian Utari tahun 2005 di Dinas Pasar Kota Malang yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang akan diberikan berdasarkan variabel yang di teliti :

1. Diharapkan agar Pimpinan PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara mampu untuk meningkatkan Pengawasan serta menjaganya tetap optimal karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi perusahaan adanya Pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan upah minimum akan meningkatkan sumber pendapatan, Dalam hal ini pemerintah harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada perusahaan yang masih melanggar kebijakan upah minimum dengan memberikan upah kepada pekerjaanya di bawah upah minimum, hal ini dilakukan agar tidak ada lagi pihak-pihak yang dirugikan.
2. Untuk lebih memberikan perhatian terhadap karyawan serta terus memberikan semangat serta dorongan yang bersifat memotivasi karyawan. Hal ini dikarenakan Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan akan mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

3.

- Azuar, Irfan, Saprial, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Medan:UMSU PRESS, 2014.
- Azhar Arsyad, *pokok-popkok manajemen pengetahuan praktis bagi pimpinan dan eksekutif*, Eksekutive Institute Faculti of Management McGill Montreal, 2013.
- Amin, A.Riawan *The Celestial Management*, Jakarta: Senayan Abadi, 2006.
- Anastasya Yuyun Toding, *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*, dalam *ejournal administrasi bisnis*, ISSN 2355-5408, 2016.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Quran Dan Terjemahan*, Jakarta: Gema Risalah Press, 2010.
- Departemen Agama Republik indonesia, *Al Quran Dan Terjemahan*, (Jakarta: Gema Risalah Press, 2010).
- Dwi Puspita Sari, *Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2011.
- Erlin Setiyo Ningsih, *“Pengaruh Motivasi,Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderators*, kiripsi, UniversitasBrawijaya, 2011.
- Fred R. David, *ManajemenStrategisKonsep*, Jakarta:SalembaEmpat, 2006.
- Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda karya, 2003.
- Handoko, Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012.
- _____,*Manajemen*, EdisikeII, Cet XVIII, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003.
- _____,*Manajemen Personalia&SumberdayaManusia*, Edisike 2, Cet XXI,Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, S.P Melayu, *ManajemenSumberDayaManusia*. EdisiRevisi. CetakanKetigabelas, Jakarta: BumiAksara, 2013.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2013.
- Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Lila Bismala, *PerilakuOrganisasi*, Medan: UMSU PRESS, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya, 2013.
- _____, *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama, 2007.
- M. Taufiq Amir, *Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Penerbit Rajawali Press, 2014
- Nawawi, Ismail *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Prenada Media Group, 2013.

- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Ke. II* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke VII* Jakarta : Kencana Praneda Media Group, 2015.
- Umam, Khaerul *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Pustaka Setia, 2012.
- _____, *Perilaku Organisasi*, Cetakan II, Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Umar, M. Taufiq, *Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- Utari Diniek, *Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang*, Skripsi Universitas Brawijaya, 2005.
- Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012.
- Yadi, *Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Dharma Duta Paint Kota Baru*, 2013.

4.

5.

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2
  /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)

  /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.

```

Regression

Notes		
Output Created		27-Sep-2016 16:33:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).		
Resources	Processor Time		00:00:01.031
	Elapsed Time		00:00:01.344
	Memory Required		1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		904 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	39.5854	2.96627	41
Pengawasan	41.9024	3.05618	41
Motivasi	41.9512	3.21676	41

Correlations

		kinerja karyawan	pengawasan	motivasi
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.153	-.073
	pengawasan	.153	1.000	-.166
	motivasi	-.073	-.166	1.000

Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	.170	.325
	pengawasan	.170	.	.150
	motivasi	.325	.150	.
N	kinerja karyawan	41	41	41
	pengawasan	41	41	41
	motivasi	41	41	41

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, pengawasan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.160 ^a	.026	-.026	3.00409	.026	.500	2	38	.611	1.559

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.018	2	4.509	.500	.611 ^a

Residual	342.933	38	9.025		
Total	351.951	40			

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.603	9.851		3.614	.001	15.660	55.545					
Pengawasan	.140	.158	.144	.890	.379	-.179	.459	.153	.143	.142	.973	1.02
motivasi	-.045	.150	-.049	-.302	.765	-.348	.258	-.073	-.049	-.048	.973	1.02

a. Dependent Variable: kinerja

karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			motivasi	pengawasan
1	Correlations	motivasi	1.000	.166
		pengawasan	.166	1.000
	Covariances	motivasi	.022	.004
		pengawasan	.004	.025

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pengawasan	motivasi
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.728	.00	.38	.45
	3	.002	44.513	1.00	.62	.55

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

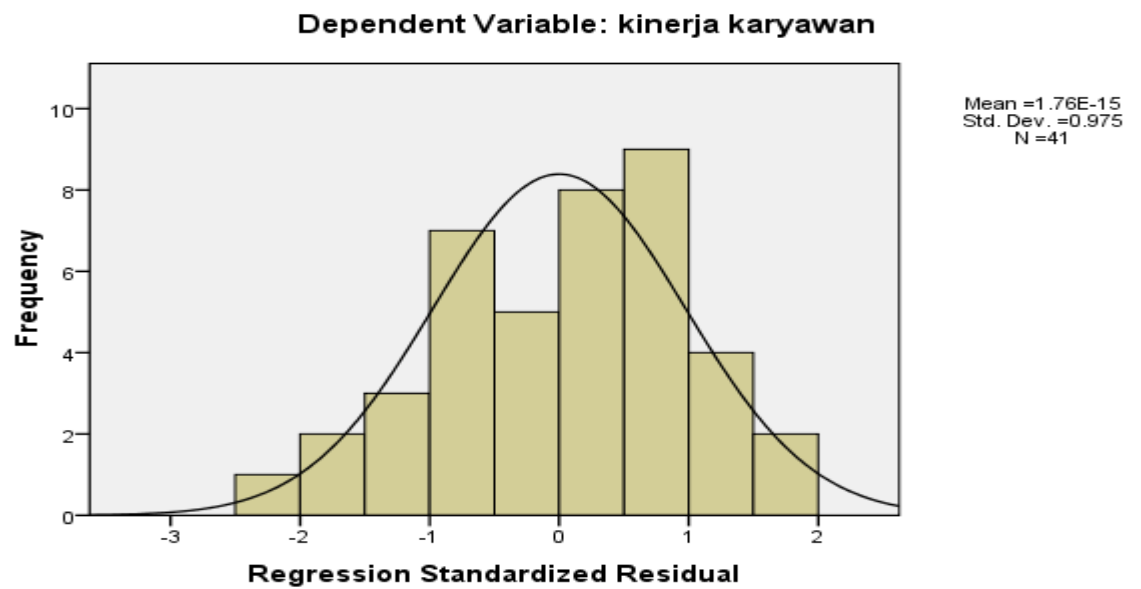
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.1540	40.3932	39.5854	.47481	41
Std. Predicted Value	-3.015	1.701	.000	1.000	41
Standard Error of Predicted Value	.470	1.508	.776	.243	41
Adjusted Predicted Value	38.3460	40.9227	39.6384	.52164	41
Residual	-6.15403	5.31286	.00000	2.92803	41
Std. Residual	-2.049	1.769	.000	.975	41
Stud. Residual	-2.369	1.799	-.008	1.021	41
Deleted Residual	-8.22718	5.49821	-.05301	3.22668	41
Stud. Deleted Residual	-2.532	1.856	-.012	1.043	41
Mahal. Distance	.001	9.104	1.951	1.961	41
Cook's Distance	.000	.630	.036	.099	41
Centered Leverage Value	.000	.228	.049	.049	41

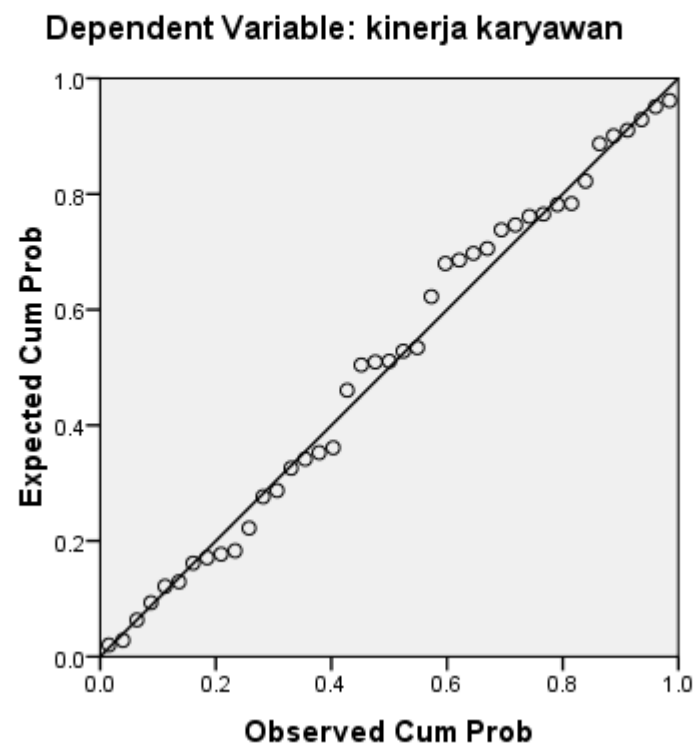
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Charts

Histogram

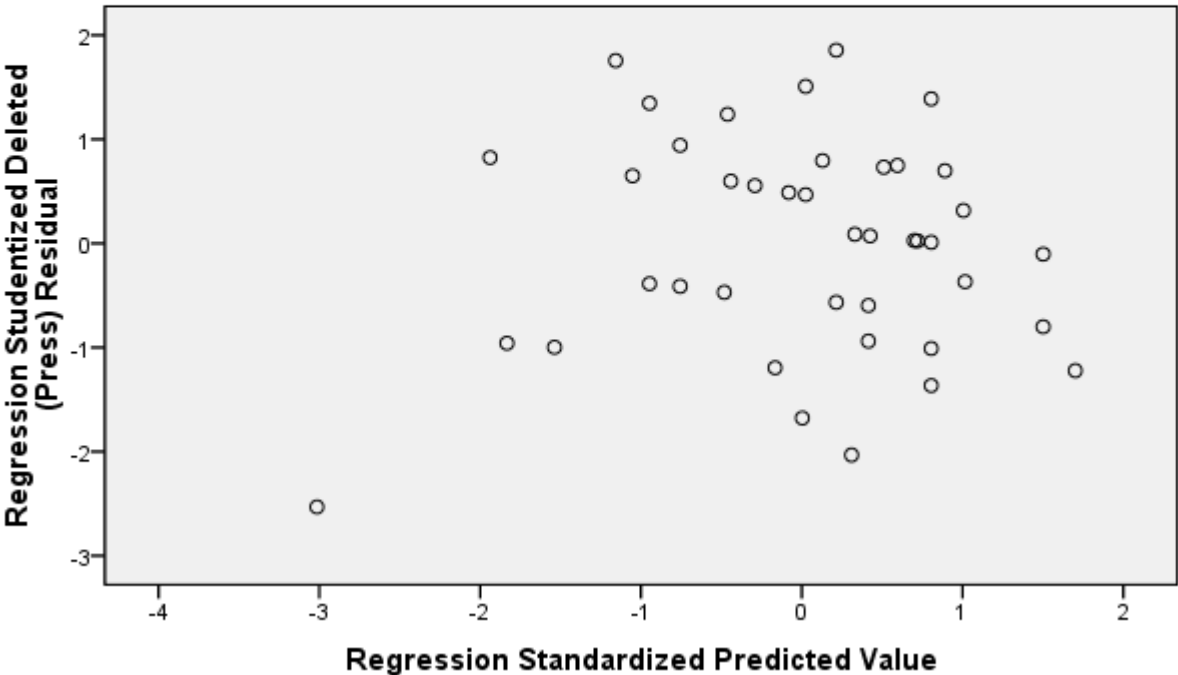


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan



```

DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=jk u p

/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		30-Sep-2016 13:33:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=jk u p /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Statistics				
		jenis kelamin	usia	pendidikan
N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0

Frequency Table

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	35	85.4	85.4	85.4
	perempuan	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-28 thn	11	26.8	26.8	26.8
	30-41 thn	20	48.8	48.8	75.6
	42-56 thn	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma	6	14.6	14.6	14.6
	D3	11	26.8	26.8	41.5
	S1	19	46.3	46.3	87.8
	S2	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	


```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
NEW FILE.
```

```
DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	27-Sep-2016 16:10:15	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.015

[DataSet4]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	10

Frequencies

Notes

Output Created		27-Sep-2016 16:06:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000

Notes

Output Created	27-Sep-2016 16:06:51	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet3]

Statistics

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item1 0	total
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	10	24.4	24.4	24.4
	setuju	18	43.9	43.9	68.3
	sangat setuju	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	9.8	9.8	9.8
	setuju	28	68.3	68.3	78.0
	sangat setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	19.5	19.5	19.5
	setuju	18	43.9	43.9	63.4
	sangat setuju	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.4	2.4	2.4

	setuju	26	63.4	63.4	65.9
	sangat setuju	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	7	17.1	17.1	17.1
	setuju	19	46.3	46.3	63.4
	sangat setuju	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.4	2.4	2.4
	setuju	30	73.2	73.2	75.6
	sangat setuju	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	30	73.2	73.2	73.2
	sangat setuju	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	kurang setuju	1	2.4	2.4	2.4
	setuju	29	70.7	70.7	73.2
	sangat setuju	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	30	73.2	73.2	73.2
	sangat setuju	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	10	24.4	24.4	24.4
	setuju	18	43.9	43.9	68.3
	sangat setuju	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	4	9.8	9.8	9.8
	38	2	4.9	4.9	14.6
	39	1	2.4	2.4	17.1
	40	8	19.5	19.5	36.6
	41	3	7.3	7.3	43.9
	42	5	12.2	12.2	56.1
	43	1	2.4	2.4	58.5
	44	10	24.4	24.4	82.9

45	1	2.4	2.4	85.4
46	5	12.2	12.2	97.6
50	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		27-Sep-2016 16:04:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016

Notes

Output Created	27-Sep-2016 16:04:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.015

[DataSet3]

Statistics

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41

Statistics

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	kurang setuju	6	14.6	14.6	17.1
	setuju	24	58.5	58.5	75.6
	sangat setuju	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	kurang setuju	4	9.8	9.8	12.2

	setuju	24	58.5	58.5	70.7
	sangat setuju	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	9.8	9.8	9.8
	setuju	24	58.5	58.5	68.3
	sangat setuju	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	14.6	14.6	14.6
	setuju	17	41.5	41.5	56.1
	sangat setuju	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	kurang setuju	1	2.4	2.4	4.9

	setuju	21	51.2	51.2	56.1
	sangat setuju	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	9.8	9.8	9.8
	setuju	24	58.5	58.5	68.3
	sangat setuju	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	9.8	9.8	9.8
	setuju	24	58.5	58.5	68.3
	sangat setuju	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	14.6	14.6	14.6
	setuju	21	51.2	51.2	65.9
	sangat setuju	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	7.3	7.3	7.3
	setuju	30	73.2	73.2	80.5
	sangat setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	14.6	14.6	14.6
	setuju	26	63.4	63.4	78.0
	sangat setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	2.4	2.4	2.4
	36	1	2.4	2.4	4.9
	37	1	2.4	2.4	7.3
	38	2	4.9	4.9	12.2
	39	3	7.3	7.3	19.5
	40	5	12.2	12.2	31.7
	41	2	4.9	4.9	36.6
	42	7	17.1	17.1	53.7
	43	7	17.1	17.1	70.7
	44	6	14.6	14.6	85.4
	45	2	4.9	4.9	90.2
	46	1	2.4	2.4	92.7
	47	2	4.9	4.9	97.6
	48	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	27-Sep-2016 16:27:04	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet7
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet7]

Statistics

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	4.9	4.9	4.9
	setuju	19	46.3	46.3	51.2
	sangat setuju	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	4.9	4.9	4.9
	setuju	15	36.6	36.6	41.5
	sangat setuju	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.4	2.4	2.4
	setuju	21	51.2	51.2	53.7
	sangat setuju	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	21	51.2	51.2	51.2
	sangat setuju	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.4	2.4	2.4
	setuju	20	48.8	48.8	51.2
	sangat setuju	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	12.2	12.2	12.2
	setuju	18	43.9	43.9	56.1
	sangat setuju	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.4	2.4	2.4
	setuju	23	56.1	56.1	58.5
	sangat setuju	17	41.5	41.5	100.0

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.4	2.4	2.4
	setuju	23	56.1	56.1	58.5
	sangat setuju	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.4	2.4	2.4
	setuju	26	63.4	63.4	65.9
	sangat setuju	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	9.8	9.8	9.8
	setuju	25	61.0	61.0	70.7
	sangat setuju	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	1	2.4	2.4	2.4

34	1	2.4	2.4	4.9
35	1	2.4	2.4	7.3
36	4	9.8	9.8	17.1
37	3	7.3	7.3	24.4
38	6	14.6	14.6	39.0
39	1	2.4	2.4	41.5
40	6	14.6	14.6	56.1
41	7	17.1	17.1	73.2
42	5	12.2	12.2	85.4
43	2	4.9	4.9	90.2
44	3	7.3	7.3	97.6
45	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	